



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE BRASÍLIA - UNICEUB
FATECS - FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS

ANDRÉIA BASTOS CUNHA
RA: 21482593

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS
POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS**

Brasília – DF

2016

ANDRÉIA BASTOS CUNHA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS
POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS**

Trabalho de curso (TC) apresentado como um dos requisitos para a conclusão do curso Administração de Empresas do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Erika Costa Vieira Gagliardi

Brasília – DF

2016

ANDRÉIA BASTOS CUNHA

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS
POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS**

Trabalho de curso (TC) apresentado como um
dos requisitos para a conclusão do curso
Administração de Empresas do UniCEUB –
Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Erika Costa Vieira Gagliardi

Brasília, 07 de Junho de 2016.

Banca Examinadora

Prof. (a): Erika Costa Vieira Gagliardi
Orientadora

Prof.: Roberto Ávila Paldês
Examinador

Prof.: Felipe Burle dos Anjos
Examinador

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO SOBRE OS POLICIAIS RODOVIÁRIOS FEDERAIS

Andréia Bastos Cunha

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos policiais rodoviários federais lotados no Edifício Sede-DF, sobre a qualidade de vida no trabalho, bem como identificar as variáveis que a impactam. O modelo de Walton (1973) sobre qualidade de vida no trabalho fundamentou a pesquisa, tendo em vista que é mais abrangente, por contemplar oito categorias de análise e por abranger aspectos presentes tanto no trabalho quanto na vida familiar e social, analisando o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho. Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como descritiva e quantitativa. O instrumento utilizado foi um questionário composto de 35 (trinta e cinco) perguntas que abrangem as 08 (oito) categorias do modelo de Walton: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida. A amostra por acessibilidade foi constituída por 40 (quarenta) ocupantes do cargo de agente da Polícia Rodoviária Federal, lotados no edifício sede, localizado em Brasília-DF. Para a análise dos dados coletados, foram tabulados no programa Excel, com cálculos que se fizeram necessários para a sua análise. Os resultados mostraram que os respondentes estão satisfeitos na maioria das categorias; porém mostraram-se insatisfeitos com a categoria compensação justa e adequada e indiferentes em 03 (três) categorias que são irrelevantes na sua atuação profissional.

PALAVRAS-CHAVES: Qualidade de Vida no Trabalho. Categorias de Walton. Polícia Rodoviária Federal.

1- INTRODUÇÃO

No mundo atual caracterizado por fenômenos como a globalização, a flexibilidade e competitividade têm exigido das empresas maior atenção às pessoas, considerando que são os trabalhadores que possibilitam vantagem competitiva nas organizações, através de sua produtividade.

Desta forma, as empresas modernas não investem unicamente em produtos e equipamentos, mas também no bem-estar e satisfação dos colaboradores, porque sabem que a competitividade é resultado do esforço e comprometimento de equipes de trabalho motivadas.

Para Fernandes (1996, *apud* Timossi, 2009, p.396), a QVT abrange a “conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa”.

No Brasil a QVT vem sendo, aos poucos, implementada nas organizações como aponta a pesquisa realizada pela Consultoria *Glassdoor* (<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/08/levantamento-lista-5-melhores-empresas-para-se-trabalhar-segundo-os-proprios-funcionarios.html>), que identificou empresas possuem programa de qualidade de vida no trabalho, destacando-se a Google e a Nestlé.

Timossi (2009) afirma que as pesquisas sobre QVT no Brasil são recentes e que visam à compreensão das situações dos trabalhadores em seus ambientes laborais.

As empresas que investem na qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores contribuem não só para o seu progresso econômico, como também para a construção de um mundo mais humano.

Este estudo busca avaliar a qualidade de vida no trabalho dos Policiais Rodoviários Federais, definindo como problemática a seguinte questão: **Quais as variáveis presentes no contexto laboral dos Policiais Rodoviários Federais que impactam na Qualidade de Vida no Trabalho?**

Assim, propôs-se como objetivo geral da pesquisa, analisar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos policiais rodoviários federais lotados no Edifício Sede-DF.

Para alcançar o objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: analisar as condições de segurança e saúde no trabalho, avaliar relevância social do trabalho na

vida e analisar a compensação justa e adequada e a utilização e desenvolvimento de capacidades.

Inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema do estudo, fundamentando-se no modelo de Walton (1973). A metodologia utilizada foi descritiva e quantitativa, com aplicação de um questionário abordando os fatores de Walton (1973), numa amostra por acessibilidade de 40 (quarenta) agentes da PRF.

Este trabalho contempla a revisão teórica sobre a qualidade de vida no trabalho, abordando conceitos, evolução histórica e modelos de QVT, principalmente o modelo de Walton (1973). Em seguida apresenta a metodologia adotada, a análise dos resultados coletados e as considerações finais do presente estudo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceitos de QVT

O interesse pela qualidade de vida no trabalho – QVT acontece no momento em que as empresas se tornam cientes de que os colaboradores são parte essencial da organização, havendo uma ligação entre satisfação do empregado e o aumento ou diminuição da produtividade (FERNANDES & CORONADO, 2008).

O conceito de QVT é amplo e abrangente, com diversas interpretações que vão desde as condições de trabalho, papel da liderança até a saúde do trabalhador. Desta forma, envolve várias áreas do conhecimento como a área de Medicina do Trabalho, Ecologia, Ergonomia, Psicologia, Sociologia, Administração e outras, conforme explica Limongi-França (2002).

Portanto, a QVT pode ser entendida como um conjunto de ações de uma empresa, relacionadas à responsabilidade social, humanização do trabalho, melhoria das condições ambientais do trabalho, inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais. Essas ações buscam atender as necessidades, aspirações, bem-estar e satisfação dos trabalhadores, conforme conceituado pelos autores WALTON (1973); DRUCKER (1981, *apud* Limongi-França, 2002); LIMONGI-FRANÇA (2002); MORIN (2009) e CONTE (2003).

2 Evolução Histórica da QVT:

A preocupação com o bem-estar e com o conforto dos trabalhadores é reconhecida desde a antiguidade (RODRIGUES, 1999 *apud* VASCONCELOS, 2001).

Segundo Tolfo & Piccinini (2001), os estudos sobre qualidade de vida no trabalho – QVT tiveram início em 1950, por Eric Trist do *Tavistok Institute*, em Londres, que realizou pesquisas específicas sobre o tema. Esses estudos estão relacionados à abordagem sociotécnica da organização do trabalho, que busca o equilíbrio entre o técnico e o social, numa perspectiva sistêmica, atendendo às necessidades organizacionais e das pessoas.

A QVT representa uma junção das lutas dos movimentos sindicais dos anos 30 para melhores condições de trabalho e também está associada aos estudos de psicologia, com a escola das relações humanas e teorias de motivação (Maslow) nos anos 50. O trabalhador passou a ser percebido como um indivíduo que possui necessidades, aspirações e motivações a serem atendidas (CORONADO; FERNANDES, 2008).

Walton (1973), um dos pesquisadores pioneiros do conceito e dos critérios para medir a QVT, elaborou um modelo composto por 08 (oito) categorias, cuja mensuração caracteriza a existência ou não da qualidade de vida no trabalho em uma organização. A essência do modelo proposto por Walton ultrapassa os objetivos da legislação trabalhista, representando assim um trabalho mais humanizado (LIMONGI-FRANÇA, 2002).

Nadler e Lawler (1983), sistematizaram em ordem cronológica a evolução do conceito de QVT, conforme a Quadro I.

Quadro I: Evolução do Conceito de QVT

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1 - QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 - QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 - QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era visto como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 - QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos - administração participativa e democracia industrial - eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 - QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panacéia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.

6 - QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de apenas um “modismo” passageiro.
----------------------------	---

Fonte: Nadler e Lawler, (*apud* Fernandes, 1996, p. 42).

O quadro I descreve como evoluiu o conceito de QVT ao longo dos anos, o qual partiu de uma preocupação inicial com medidas para melhorar a qualidade de vida do trabalhador. Posteriormente, incluiu ações de responsabilidade das organizações, acrescentou uma preocupação ideológica sobre o trabalho e finalizou com a possibilidade de ser visto no futuro como modismo.

Atualmente, quando as empresas enfrentam uma acirrada competitividade em decorrência da globalização, os colaboradores passam a ser vistos como elementos que agregam valor à organização, ajudando a alcançar seus resultados. Dessa forma, torna-se importante a qualidade de vida no trabalho.

As empresas que não se preocupam com a QVT, correm o grande risco de sumirem do mercado futuramente, porque “a qualidade prevê mudanças, porém a alavanca dessas mudanças está nas pessoas, nos colaboradores que compõem a organização” (MELLO & CAMARGO, 1998 *apud* LIMONGI-FRANÇA, 2002, p.408).

Limongi-França (2002) defende a importância de se trabalhar em equipe, pois a força conjunta de seus membros e do clima organizacional saudável favorece o sucesso da empresa.

Destaca-se também o importante papel do gestor para assegurar uma qualidade de vida do trabalho satisfatória. Assim, a liderança participativa no trabalho estimulará a motivação dos empregados a atingirem um nível de excelência nos seus resultados.

Vasconcelos (2001) aponta que há uma distância entre o discurso e a prática da QVT, pois embora as organizações a considerem importante, prevalece o imediatismo, a falta de visão estratégica e poucos recursos financeiros na implantação de seus programas, pois a QVT é vista como despesa e não como investimento.

A QVT faz parte de um programa de qualidade total, o qual deve incluir condições adequadas de trabalho e respeito ao profissional. Uma pesquisa realizada pela revista *HSM Management* revelou que na maioria das organizações a QVT fica restrita à oferta de bons salários (VASCONCELOS, 2001).

Entretanto, Fernandes (1996) explica que os trabalhadores se queixam da rotina de trabalho, de baixa utilização de suas potencialidades e condições de trabalho inadequadas, tendo

como consequência o aumento do absenteísmo, diminuição do rendimento, maior rotatividade de pessoal, greves e adoecimento do trabalhador.

As organizações têm se esforçado para melhorar a QVT de seus colaboradores, com a implantação de lazer, serviço médico, odontológico e outros. Mas esses benefícios não têm sido suficientes e o grande desafio das organizações é manter equipes de trabalho motivadas, competentes e responder às demandas e necessidades de seus colaboradores (VASCONCELOS, 2001).

Um obstáculo significativo à QVT refere-se à incoerência das organizações, as quais exigem de seus colaboradores comprometimento, responsabilidade e competitividade. Porém, não existe uma contrapartida das empresas, que não se comprometem com seus colaboradores, não apresentam responsabilidade social e levam ao estresse do colaborador, devido ao excesso de exigências que o afastam do convívio familiar (VASCONCELOS, 2001).

2.3 Modelos de QVT

Diversos autores realizaram pesquisas cujo objetivo era identificar indicadores e fatores ou variáveis relacionadas a qualidade de vida no trabalho. Como consequência, criaram modelos que integram características individuais e situacionais, que proporcionam a manutenção da qualidade de vida no trabalho. Entre os principais, serão analisados a seguir: o modelo de Nadler e Lawler, o modelo de Hackman e Oldhan e o modelo de Walton, sendo este um dos mais abrangentes.

2.3.1 Modelo de Nadler e Lawler:

Para Nadler e Lawler (CHIAVENATO, 1999 *apud* FERNANDES e CORONADO, 2008), a QVT está fundamentada em quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões; reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho; inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional e melhoria no ambiente de trabalho quanto às condições físicas e psicológicas e horário de trabalho.

2.3.2 Modelo de Hackman e Oldhan:

Esse modelo aborda as dimensões básicas do cargo e que influenciam o estado psicológico do trabalhador e afetam a QVT. São elas: as dimensões do cargo são específicas do trabalho como: variedades das habilidades, identidade da tarefa, feedback do próprio trabalho, autonomia, percepção da significância do trabalho, conhecimentos dos resultados do trabalho,

motivação interna para o trabalho, absentismo, entre diversas outras características (CHIAVENATO, 2008, p.469).

2.3.3 Modelo de Richard Walton:

Walton (1973), formulou o modelo composto por 08 (oito) categorias que impactam na qualidade de vida no trabalho.

O quadro II descreve as 08 (oito) categorias e seus respectivos indicadores, propostos por Walton (1973). Seu modelo é mais completo, pois além de incluir os fatores dos modelos de Nadler e Lawler e de Hackman e Oldhan, amplia com o acréscimo de mais categorias. O foco do modelo de Nadler e Lawler está ligado a cargos, recompensas, condições de trabalho e gestão participativa. Já o modelo de Hackman e Oldhan aborda o “trabalho em si”, analisando o cargo e atribuições dos trabalhadores.

Para Walton (1973), a QVT deve incluir também aspectos presentes na vida fora do trabalho. Os autores Pedroso & Pilatti (2009) afirmam que além das dimensões relacionadas ao trabalho, o modelo inclui outras que influenciam de forma indireta na qualidade de vida do trabalhador. São as categorias: constitucionalismo, relevância social e a dimensão trabalho e vida.

Quadro II – Qualidade de Vida no Trabalho pelo modelo de Walton

CRITÉRIOS	DESCRIÇÃO DOS CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1 – Compensação justa e adequada	Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho: a) renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador; b) compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo.	Equidade interna e externa Justiça na compensação Participação sob produtividade Proporcionalidade entre salários
2 – Condições de segurança e saúde no trabalho	Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Os aspectos constituintes destes fatores são: pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária semanal prevista; condições de trabalho que diminuam o risco de acidentes e propensão às enfermidades; imposição de limites (máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária.	Jornada de trabalho razoável Ambiente físico seguro e agradável Ausência de insalubridade
3 – Utilização e desenvolvimento de capacidades	Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são: a) autonomia: o trabalho deve permitir certo nível de autonomia e autocontrole na realização das atividades; b) múltiplas habilidades: o trabalho deve permitir a utilização de	Autonomia Habilidades múltiplas Informações sobre o processo de trabalho Autocontrole relativo

	<p>diferentes habilidades. As habilidades utilizadas não devem ser repetitivas e monótonas; c) perspectiva e informação: o trabalhador deve ter conhecimento do processo de trabalho como um todo.</p> <p>Deve também receber <i>feedback</i> de suas atividades, de forma que possa ter conhecimento da relevância e consequências de suas ações; d) trabalho como um todo: o trabalhador deve realizar as tarefas do início ao fim, e não apenas uma etapa do processo; e) planejamento: as atividades devem ser previamente planejadas antes de sua implementação.</p>	
4 – Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	Os fatores de influência neste critério são: a) desenvolvimento: deve haver possibilidades de o trabalhador expandir as suas capacidades e conhecimentos, de forma a evitar que estes se tornem obsoletos; b) aplicações futuras: deve haver a expectativa da utilização de novos conhecimentos e habilidades no âmbito empresarial; c) oportunidades de avanço: deve haver a possibilidade de crescimento do trabalhador, ascensão de cargo e plano de carreira.	<p>Possibilidades de carreira</p> <p>Crescimento pessoal</p> <p>Perspectiva de avanço salarial</p> <p>Segurança no emprego</p>
5 – Integração social na organização	Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho. Os fatores de influência deste critério são: a) preconceito: aceitação do trabalhador e suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física; b) igualdade social: deve haver respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos presentes na empresa; c) mobilidade social: deve haver possibilidade de os indivíduos de todos os níveis da empresa migrar para uma camada social superior daquela em que se encontram; d) companheirismo: os grupos de trabalho devem ser marcados por ajuda recíproca, suporte sócio emocional e respeito às particularidades de cada indivíduo; e) senso comunitário: deve haver senso de se viver em comunidade nas empresas e entre os grupos de trabalho; f) troca de informações: os membros da organização devem compartilhar, uns com os outros, suas ideias e opiniões pessoais.	<p>Ausência de preconceitos</p> <p>Igualdade</p> <p>Mobilidade</p> <p>Relacionamento</p> <p>Senso comunitário</p>
6- Constitucionalismo	Os elementos-chave do constitucionalismo na empresa são: a) privacidade: o trabalhador deve possuir o direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar; b) liberdade de expressão: deve haver o direito de discordância das visões e decisões dos superiores da organização, sem que haja qualquer forma de repressão; c) equidade: o direito ao tratamento igualitário aos trabalhadores deve ser presente em todas as ocasiões, incluindo o pagamento, benefícios e segurança no trabalho; d) igualdade perante a lei: todos os trabalhadores devem possuir as mesmas oportunidades em todos os aspectos do trabalho, da privacidade e no que diz respeito à expressão de suas ideias.	<p>Privacidade pessoal</p> <p>Liberdade de expressão</p> <p>Tratamento imparcial</p> <p>Direitos de proteção ao trabalhador</p> <p>Direitos trabalhistas</p>
7 – Trabalho e espaço total de vida	As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.	<p>Estabilidade de horários</p> <p>Poucas mudanças geográficas</p> <p>Tempo para lazer e família</p> <p>Papel balanceado do trabalho</p>

8 – Relevância social do trabalho na vida	A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego
---	---	---

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996) e Timossi (2009).

A implantação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido cada vez mais adotada para desenvolver a motivação e o comprometimento dos colaboradores, trazendo inúmeros benefícios.

No Brasil, algumas empresas de grande e médio porte vêm introduzindo programas de qualidade de vida com o objetivo de reduzir custos com assistência médica, absenteísmo, acidentes, melhorar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, várias empresas, intituladas como “as melhores em gestão de pessoas” têm se destacado em aumento da produtividade, baseando-se na QVT, ao inserirem esse programa em seu planejamento e gerenciamento dos recursos humanos (SILVA; LIMA, 2007 *apud* ALVES, 2011).

Uma pesquisa realizada pela Consultoria *Glassdoor* (<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/08/levantamento-lista-5-melhores-empresas-para-se-trabalhar-segundo-os-proprios-funcionarios.html>), listou as cinco melhores empresas para se trabalhar segundo a visão dos próprios funcionários. O levantamento considerou a remuneração, a oportunidade de crescimento, o salário, os valores da empresa e a compatibilidade com vida pessoal, como fatores primordiais para a satisfação no trabalho. “Todo mundo sonha em trabalhar em uma empresa onde se sinta valorizado, confortável e bem remunerado”, segundo a pesquisa. Destacaram-se as empresas Google e Nestlé entre as melhores para se trabalhar, segundo seus empregados. Ambas adotam cultura e valores que propiciam o equilíbrio entre vida e trabalho, compensação, benefícios e oportunidades de carreira. Portanto, essa pesquisa vem ao encontro do presente estudo porque também aborda os fatores do modelo de Walton.

Segundo Alves (2011), para se aplicar a QVT, é importante que a empresa faça inicialmente um diagnóstico dos problemas e limitações das atividades ocupacionais. Em seguida, deve ser feito o planejamento e execução das ações de QVT, considerando as especificidades da empresa. Contudo, algumas empresas agem de forma imediatista, adotando programas padronizados de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), sem planejamento estratégico e os devidos investimentos, o que leva resultados insatisfatórios.

Uma pesquisa bibliográfica realizada por Alves (2011) em quatro bases de dados e que abrangeu o período de 1995-2008, listou sugestões de ações relacionadas a programas de QVT, como mostra o quadro III.

Quadro III – Ações e/ou programas de promoção da QVT e seus resultados

AÇÕES/PROGRAMAS	PRINCIPAIS RESULTADOS OBSERVADOS
Exercícios físicos (Ex: Ginástica laboral)	Aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, aumenta a tolerância ao estresse, redução do absenteísmo, melhora do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho, redução dos gastos médicos.
Treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores	Aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, satisfação profissional, aumento da produtividade.
Ergonomia	Aumento do desempenho nas atividades, redução dos acidentes de trabalho.
Ginástica Laboral	Prevenção e reabilitação de doenças ocupacionais, prevenção de acidentes de trabalho, melhor integração entre os trabalhadores, diminuição do absenteísmo, aumento da produtividade.
Benefícios	Motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade.
Avaliação de desempenho	Aumento do desempenho do trabalhador, aumento da produtividade, aumento da satisfação profissional.
Higiene e segurança do trabalho	Gera um ambiente mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição dos acidentes de trabalho, diminuição do absenteísmo e rotatividade, aumento da produtividade.
Estudo de cargos e salários	Mantém seus recursos humanos, aperfeiçoamento da administração dos recursos humanos, aumento da motivação e satisfação dos trabalhadores, aumento da produtividade.
Controle de álcool e drogas	Redução de riscos, melhora na segurança operacional e da saúde dos trabalhadores, melhora na autoestima, diminuição dos acidentes de trabalho e absenteísmo.
Preparação para aposentadoria	Motivação, satisfação profissional, aumento da autoestima, melhora na relação interpessoal, descobrimento de novas habilidades e competências, benefícios na vida social e familiar do trabalhador.
Orientações nutricionais	Diminuição da obesidade, mudança no comportamento de risco, aumento do desempenho e disposição, aumento da produtividade.
Terapias alternativas	Aumento da tolerância ao estresse, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da produtividade.
Musicoterapia	Aumento da autoestima, aumento do desempenho profissional, melhora no relacionamento interpessoal, aumento da tolerância ao estresse, prevenção de doenças.
Antitabagismo	Aumento da autoestima, aumento do desempenho e disposição, prevenção de doenças.

Fonte: Alves (2010).

O modelo de Walton (1973) será o referencial para este estudo porque permite analisar as condições e práticas das organizações, assim como a percepção dos trabalhadores sobre os fatores positivos ou negativos na sua situação de trabalho.

3 – MÉTODO DE PESQUISA

3.1 Tipo de Pesquisa

Este trabalho foi realizado através de uma pesquisa de caráter descritivo, porque descreve a percepção dos PRF's sobre sua qualidade de vida no trabalho. Segundo Gil (2010, p. 27), estas pesquisas "têm como objetivo a descrição de características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis". A pesquisa tem também caráter quantitativa, pois os dados coletados foram organizados, sumarizados, caracterizados e interpretados; o tratamento dos dados foi realizado mediante a aplicação de métodos e técnicas estatísticas (MARTINS, 2009).

3.2 Empresa

A pesquisa foi aplicada na Sede do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, localizada em Brasília-DF. As informações referentes à Instituição pesquisada foram transcritas do site da Polícia Rodoviária Federal.

A Polícia Rodoviária Federal – PRF, foi criada em 24 de julho de 1928 (dia da Polícia Rodoviária Federal) pelo presidente Washington Luiz, com a denominação inicial de "Polícia de Estradas". Ao longo dos anos, a PRF sofreu inúmeras mudanças, sendo atualmente responsável pelo policiamento ostensivo em cerca de 65 mil quilômetros de rodovias federais em todo o País.

Em 1988, com o advento da Constituinte, a PRF foi integrada ao Sistema Nacional de Segurança Pública, recebendo como missão exercer o patrulhamento ostensivo das rodovias federais. Desde 1991, a Polícia Rodoviária Federal integra a estrutura organizacional do Ministério da Justiça, como Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

As atribuições da Polícia Rodoviária Federal são definidas, principalmente, pelo Código de Trânsito Brasileiro (Polícia de Trânsito) e pelo Decreto 1.655/95 (combate ao crime). A base da atuação da Polícia Rodoviária Federal é o trânsito, onde tudo começa. Ao longo dos 61 mil quilômetros de malha federal, a PRF fiscaliza o cumprimento do Código de Trânsito Brasileiro - CTB, previne e reprime os abusos, como excesso de velocidade e embriaguez ao volante, e presta atendimento às vítimas de acidentes.

A PRF também colabora com a segurança pública, prevenindo e reprimindo o tráfico de armas e de drogas, assalto a ônibus e roubo de cargas, furto e roubo de veículos, tráfico de seres humanos, exploração sexual de menores, trabalho escravo, contrabando, descaminho e pirataria e crimes contra o meio ambiente.

A Instituição está presente em todo o território nacional, estruturada em 21 (vinte e uma) Superintendências Regionais, 05 (cinco) Distritos Regionais, 150 (cento e cinquenta) Delegacias e 400 (quatrocentos) Postos de Fiscalização. Sua administração central está localizada em Brasília (DF).

A PRF não possui um programa formal de qualidade de vida no trabalho. Entretanto, identificou-se uma ação voltada para o bem-estar físico e mental dos agentes, que consiste em liberá-los 01 (uma) hora antes do término do trabalho para que eles possam exercitar-se em uma academia de sua livre escolha.

3.3 Participantes

A população da pesquisa abrange todos os ocupantes do cargo de agente da PRF, lotados no edifício sede da PRF, localizado em Brasília-DF.

Não foi possível determinar o universo total de agentes da PRF lotados no DPRF/DF, porque a instituição não disponibilizou essa informação, por considera-la sigilosa. Assim, não foi calculada uma amostra estatisticamente significativa e a pesquisadora optou pela amostragem por acessibilidade, selecionando os participantes pela facilidade de acesso a eles. Foi aplicado um questionário numa amostra de 40 (quarenta) agentes.

A maioria dos participantes da pesquisa é do sexo masculino com percentual de 72,5%, enquanto os do sexo feminino correspondem a 27,5%.

Em relação a idade a maioria situa-se entre 26 a 45 anos (77,5%), destacando-se a faixa de 26 a 35 anos com percentual de 47,5%.

Os dados coletados evidenciaram um elevado nível de escolaridade dos participantes com 95% com nível superior, dos quais 40% possuem pós-graduação. Apenas 5% têm escolaridade de nível médio.

O tempo médio de serviço é de oito anos e meio na instituição.

3.4 Instrumento de Pesquisa

Para levantamento dos dados, foi aplicada um instrumento adaptado de Timossi et al (2009) *apud* Pedroso & Pillatti (2009) e transformado numa escala de *Likert* com cinco pontos sendo 1 - muito insatisfeito; 2 – insatisfeito; 3 – indiferente; 4 – satisfeito e 5 – muito satisfeito. Foi solicitado que os participantes avaliassem cada pergunta de acordo com a escala apresentada.

O instrumento de coleta de dados aplicado na pesquisa, é composto de 35 (trinta e cinco) perguntas que abrangem as 08 (oito) categorias do modelo de Walton que são: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento contínuo e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida.

3.5 Procedimentos de coleta e análise

Inicialmente foi solicitado ao Coordenador Geral da Polícia Rodoviária Federal - PRF, por meio de contato telefônico e por e-mail, a autorização para aplicação do instrumento de pesquisa. Concedida a autorização, a pesquisadora foi pessoalmente ao edifício sede da PRF para a aplicação do questionário que foi realizado no dia 16 de março de 2016. A pesquisadora dirigia-se a cada agente em sua sala de trabalho, explicava o objetivo da pesquisa e solicitava o preenchimento do instrumento.

Os dados foram coletados e tabulados no programa Excel, com cálculos que se fizeram necessários para a sua análise. Para uma melhor visualização dos resultados, foram elaboradas tabelas relacionadas a cada bloco de perguntas, que correspondiam às categorias do modelo de Walton, para sintetizar as respostas e a interpretação dos dados; e também elaborados gráficos que apresentam os percentuais médios de insatisfação, indiferença e satisfação nos fatores, a qual foi feita pela pesquisadora à luz da teoria apresentada.

4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Tabela 1: Fator Compensação justa e adequada

Perguntas	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	25,0%	60,0%	2,5%	12,5%	0,0%
1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	22,5%	40,0%	22,5%	10,0%	5,0%
1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	32,5%	42,5%	25,0%	0,0%	0,0%
1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista etc.) que a empresa oferece?	45,0%	37,5%	12,5%	2,5%	2,5%

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados coletados mostraram que, em relação ao fator compensação justa e adequada, os maiores percentuais foram avaliados na categoria “insatisfeito”. Destacam-se com valores

mais elevados as questões sobre a remuneração (60%) e as recompensas e participação em resultados (42,5%). Ao somar os percentuais de “muito insatisfeito” e “insatisfeito”, verificou-se o grau de insatisfação referente a cada pergunta, obtendo-se os seguintes valores: salário (85%); benefícios extras (82,5%); recompensas e participação em resultados (75%) e o salário comparado com os salários dos colegas (62,5%).

Para Walton (1973), as recompensas financeiras impactam na qualidade de vida do trabalhador, que necessita de renda adequada para suprir suas necessidades, comparando-se com as recompensas oferecidas por outras empresas.

Os policiais rodoviários federais possuem renda suficiente para suprir suas necessidades, porém a sua percepção é que ela não é satisfatória para atender todas as suas expectativas.

Tabela 2: Condições de segurança e saúde no trabalho

Perguntas	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	10,0%	12,5%	15,0%	62,5%	0,0%
2.2 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	2,5%	17,5%	22,5%	57,5%	0,0%
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	0,0%	22,5%	15,0%	60,0%	2,5%
2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	7,5%	17,5%	17,5%	55,0%	2,5%
2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	10,0%	12,5%	32,5%	45,0%	0,0%
2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	7,5%	22,5%	37,5%	30,0%	2,5%

Fonte: Dados da pesquisa

De modo geral, os policiais rodoviários federais estão satisfeitos com as condições de segurança e saúde no trabalho, principalmente com a jornada de trabalho semanal (62,5%) e com o uso da tecnologia no trabalho (60%). Entretanto, os policiais mostraram-se indiferentes em relação ao cansaço que o trabalho lhe causa (37,5%).

De acordo com o modelo de Walton (1973), esse fator contribui positivamente para QVT dos policiais rodoviários federais, porque os agentes lotados na Sede-DF possuem jornada de 40h semanais de trabalho, com exceção dos que trabalham nas rodovias que cumprem escalas. Estes últimos podem estar sujeitos a acidentes de trabalho e doenças por trabalharem ao ar livre. A amostra dessa pesquisa abrangeu somente os policiais lotados no Edifício Sede-DF.

O modelo de Nadler e Lawler (CHIAVENATO, 1999 *apud* FERNANDES e CORONADO, 2008), faz referência às condições físicas e psicológicas e horário de trabalho como fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho.

Tabela 3: Utilização e desenvolvimento de capacidades

Perguntas	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possui no trabalho?	2,5%	10,0%	25,0%	57,5%	5,0%
3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	2,5%	10,0%	12,5%	70,0%	5,0%
3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	0,0%	8,0%	28,0%	60,0%	5,0%
3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	0,0%	5,0%	42,5%	37,5%	15,0%
3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	0,0%	12,5%	30,0%	45,0%	12,5%

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que a utilização e o desenvolvimento de capacidades dos policiais são motivos de satisfação para a maioria dos respondentes. A importância da tarefa que exercem (70%) e a sua diversidade (60%) são avaliadas como satisfatórias.

A respeito do *feedback* recebido sobre o seu desempenho, a metade dos policiais (52,5%) está satisfeita; entretanto, é significativo o percentual (42,5%) daqueles que avaliaram esse aspecto como indiferente.

A teoria estudada enfatiza que os trabalhadores “devem receber *feedback* de suas atividades, de forma que possa ter conhecimento da relevância e consequências de suas ações” (WALTON, 1973).

O modelo de Hackman e Oldhan focaliza as dimensões básicas do cargo como: variedades das habilidades, *feedback* do próprio trabalho, autonomia, percepção da significância do trabalho e conhecimentos dos resultados do trabalho, realçando a sua importância para a qualidade de vida no trabalho (CHIAVENATO, 2008).

A maioria dos agentes está satisfeita com a responsabilidade que exercem no trabalho (45%), porém (30%) se mostram indiferentes. Embora os resultados sejam positivos, há espaço para melhoria no que se refere ao grau de responsabilidade conferida.

Tabela 4: Oportunidade de crescimento contínuo e segurança

Perguntas	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
4.1 O quanto você está satisfeito com sua oportunidade de crescimento profissional?	12,5%	22,5%	35,0%	25,0%	5,0%
4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	0,0%	32,5%	22,5%	37,5%	7,5%
4.3 Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	7,5%	15,0%	55,0%	17,5%	5,0%
4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	7,5%	30,0%	30,0%	22,5%	10,0%

Fonte: Dados da pesquisa

Nesse fator, o maior percentual (55%) está relacionado à indiferença dos policiais com a frequência de demissões no trabalho. A entrada de profissionais na Polícia Rodoviária Federal - PRF se dá por meio de concurso público, o qual gera estabilidade no emprego. Para que haja uma demissão, o policial deverá ter cometido ato ilícito, que será julgado por um processo administrativo disciplinar. Possivelmente a demissão não se caracteriza como um evento frequente no cotidiano do policial, o que explica a indiferença nessa pergunta.

Embora a satisfação com o treinamento que os policiais recebem totalize (45%), ao somar os valores de satisfeito (37,5%) e muito satisfeito (7,5%), percebe-se que há um valor significativo de insatisfação (32,5%), mostrando que a atividade de treinamento pode ser melhorada.

O crescimento profissional foi avaliado pelos respondentes como uma questão voltada para a insatisfação, visto que 35% marcaram como indiferentes e a soma de insatisfeito e muito insatisfeito totaliza 35%. A insatisfação com o salário e com a possibilidade de crescimento, podem causar um sentimento de estagnação no desenvolvimento profissional e consequente desmotivação, o que prejudica a qualidade de vida no trabalho.

A teoria de Walton enfatiza a necessidade de o trabalhador expandir as suas capacidades e conhecimentos, ascensão no cargo e plano de carreira como aspectos importantes na qualidade de vida no trabalho (WALTON, 1973).

Tabela 5: Integração social na organização

Perguntas	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho, como você se sente?	0,0%	7,5%	40,0%	47,5%	5,0%
5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	0,0%	2,5%	15,0%	55,0%	27,5%
5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	0,0%	12,5%	12,5%	52,5%	22,5%
5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?	2,5%	7,5%	15,0%	67,5%	7,5%

Fonte: Dados da pesquisa

Nesse fator os respondentes avaliaram como satisfatório: valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho (67,5%); relacionamento com colegas e chefes (55%); comprometimento da equipe e colegas com o trabalho (52,5%) e em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no trabalho (47,5%). Somando-se os percentuais de “satisfeito” e “muito satisfeito”, verifica-se que 82,5% avaliaram positivamente o relacionamento com colegas e chefes no trabalho. Em segundo lugar, o comprometimento da equipe e colegas e valorização de suas ideias e iniciativas totalizam 75%.

Os resultados nesse fator confirmam o modelo de Walton (1973), na medida em que evidencia a existência de um bom clima de trabalho, companheirismo e troca de informações.

Tabela 6: Constitucionalismo

Perguntas	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	2,5%	25,0%	20,0%	45,0%	7,5%
6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade de dar suas opiniões) no trabalho?	2,5%	7,5%	27,5%	55,0%	7,5%
6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	0,0%	17,5%	37,5%	40,0%	5,0%
6.4 Em relação a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	2,5%	12,5%	25,0%	55,0%	5,0%

Fonte: Dados da pesquisa

O fator constitucionalismo abrange a privacidade do trabalhador, liberdade de expressão, discordância e equidade de trabalho (WALTON, 1973).

Observou-se que os maiores percentuais foram: liberdade de expressão e individualidade, ambos com 55% de “satisfeito”. Esse resultado se confirmou ao somar os percentuais de “satisfeito” e “muito satisfeito”, pois prevaleceu a liberdade de expressão

(62,5%) e individualidade (60%). Embora tenham sido avaliadas como satisfatórias, com o percentual de 45%, as normas e regras possivelmente são contestadas pelos policiais porque 55% dos respondentes avaliaram como insatisfeito (17,5%) ou indiferente (37,5%).

Tabela 7: Trabalho e espaço total de vida

Perguntas	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/ rotina familiar?	5,0%	12,5%	45,0%	35,0%	2,5%
7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	5,0%	15,0%	42,5%	35,0%	2,5%
7.3 O quanto você está satisfeito com os seus horários de trabalho e de descanso?	5,0%	22,5%	30,0%	32,5%	10,0%

Fonte: Dados da pesquisa

O fator trabalho e espaço total de vida analisa os aspectos relacionados ao equilíbrio entre vida pessoal (familiar e social) e o trabalho.

Nesse fator, verificou-se que os policiais são indiferentes em relação à influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar (45%) e o lazer (42,5%). Os resultados mostram também que eles estão satisfeitos com os horários de trabalho e de descanso, cujo percentual total de “satisfação” soma 42,5%. Dessa forma, fica evidente que o trabalho não é desgastante, não interfere na rotina familiar e social e não é visto como motivo de preocupação.

À luz da teoria de Walton (1973), o trabalho não deve ser muito desgastante e ocupar tempo demasiado, afim de que possa permitir ao trabalhador usufruir de seu tempo livre com a sua família e atividades de lazer (FERNANDES, 1996 & TIMOSSI, 2009).

Tabela 8: Relevância social do trabalho na vida

Perguntas	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	7,5%	12,5%	25,0%	37,5%	17,5%
8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	5,0%	32,5%	22,5%	32,5%	7,5%
8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa têm?	5,0%	15,0%	37,5%	37,5%	5,0%
8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que empresa fabrica?	2,5%	17,5%	50,0%	25,0%	5,0%
8.5 O quanto você satisfeito com a política dos recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	17,5%	37,5%	22,5%	20,0%	2,5%

Fonte: Dados da pesquisa

O fator relevância social do trabalho na vida engloba a percepção dos trabalhadores sobre os aspectos relacionados à responsabilidade social e ambiental da organização.

A metade dos respondentes avaliou como “indiferente” os serviços prestados (50%) e qualidade dos produtos que a empresa fabrica. Essa questão foi mal formulada ao mencionar os produtos fabricados pela empresa, o que não se aplica à Polícia Rodoviária Federal. A PRF não fabrica equipamentos, que são adquiridos dos fornecedores através de licitação e pregão. Desta forma, os respondentes podem ter se sentido confusos ao lerem esta pergunta.

A política dos recursos humanos da instituição foi avaliada como insatisfatória com percentual total de (55%) ao somar os percentuais de muito insatisfeito (17,5%) e insatisfeito (37,5%).

Os participantes avaliaram como “satisfeito” as perguntas relativas ao orgulho de realizar o trabalho (37,5%); a imagem que a empresa tem perante a sociedade (32,5%) e a integração comunitária (37,5%). Ao somar os percentuais de “satisfeito” e “muito satisfeito”, foi confirmado o orgulho do policial na realização do seu trabalho (55%). Esses valores demonstram que os policiais têm uma imagem positiva de sua corporação.

Esses resultados são coerentes com o modelo de Walton (1973) pois na medida em que a empresa se preocupa em praticar a sua responsabilidade social, os trabalhadores ficam mais motivados e com a autoestima elevada como mostra esse fator.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar a percepção da qualidade de vida no trabalho dos policiais rodoviários federais lotados no Edifício Sede-DF, bem como identificar as variáveis que impactam a qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

Esta pesquisa foi baseada no modelo de Walton (1973) sobre a qualidade de vida no trabalho porque é mais amplo, inclui os fatores dos modelos de Nadler e Lawler e de Hackman e Oldhan e amplia com o acréscimo de mais categorias. Walton (1973) aborda também em seu modelo aspectos presentes na vida fora do trabalho, analisando o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Os resultados apresentados evidenciam que dos oito fatores de QVT, segundo o modelo de Walton (1973), a metade foi avaliada como satisfatória pelos policiais rodoviários federais. São eles: condições de segurança e saúde no trabalho, utilização e desenvolvimento de capacidades, integração social na organização e constitucionalismo.

Somente o fator compensação justa e adequada foi avaliado como insatisfatório pela maioria dos participantes da pesquisa, revelando que os policiais consideram que o salário e os benefícios não suficientes para lhes proporcionar uma boa qualidade de vida.

A avaliação dos fatores: oportunidade de crescimento contínuo e segurança, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida não demonstrou uma escolha predominante na escala de “muito insatisfeito” a “muito satisfeito”, com percentuais maiores em “indiferente” tendendo a “satisfeito”.

Os dados analisados evidenciam que há um bom relacionamento entre os colegas e chefes e no comprometimento da equipe. Reconhecem a importância e a diversidade das tarefas que realizam, bem como estão satisfeitos com o uso da tecnologia no trabalho. Relataram que há uma satisfatória liberdade de expressão e respeito à individualidade dos policiais.

Os resultados mostraram que, em síntese, os policiais estão insatisfeitos com o salário, benefícios e política de recursos humanos da organização. Além disso, no fator oportunidade de crescimento contínuo e segurança os resultados mostraram uma tendência para a insatisfação quanto às oportunidades de crescimento profissional. Pode-se inferir que a estabilidade no emprego gera uma acomodação e desmotivação por parte dos policiais, porque permanecem no mesmo cargo durante toda a sua vida profissional, havendo apenas a oportunidade de assumir funções gerenciais.

Também não consideram significativa a influência do trabalho na vida pessoal pois este não traz desgaste e estresse que possa impactar na sua rotina familiar e social.

Atualmente o tema qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação das organizações no mundo atual, tendo em vista que há uma relação direta entre satisfação de empregado e produtividade, ou seja, empregados satisfeitos produzem mais e com melhor qualidade.

O modelo de Walton (1973) enfatiza que a QVT ultrapassa os benefícios e vantagens concedidos pela legislação trabalhista e busca a humanização do trabalho. Assim, uma equipe de trabalho comprometida, um bom clima organizacional, a liderança participativa, salários satisfatórios e o atendimento das necessidades do trabalhador dentro e fora da organização caracterizam a existência de qualidade de vida no trabalho.

Essa pesquisa trouxe contribuições para o tema qualidade de vida no trabalho, no sentido de ampliar a compreensão sobre como os policiais rodoviários federais percebem a QVT e os aspectos que a influenciam positivamente ou negativamente.

Entretanto, este trabalho apresenta uma limitação metodológica pois não foi possível obter uma amostra significativa estatisticamente e optou-se pela amostra por acessibilidade.

Sugere-se a realização de pesquisas futuras com amostra mais abrangente, não só em termos quantitativos, mas também com diversidade de locais, porque a Polícia Rodoviária Federal tem âmbito nacional.

6 - REFERÊNCIAS:

ALVES, F. E. **Programas e ações em qualidade de vida no trabalho**. Revista INTERFACEHS – v.6, n.1, Artigo, Abril. 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.sp.senac.br/index.php/ITF/article/viewFile/168/180>> Acessado em 22 de mar 2016.

As 24 melhores empresas para trabalhar, segundo a você S/A. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/as-melhores-empresas-para-trabalhar-2013-voce-sa>> Acessado em 22 de mar. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos das organizações**. 3ª. Ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CONTE, A. L. **Qualidade de Vida no Trabalho: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais**. Revista FAE Business, n.7, nov. 2003. Disponível em: <http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/revista_fae_business/n7/rev_fae_business_07_2003_ge_stao_10.pdf> Acessado em 05 de mar. 2016.

Departamento de Polícia Rodoviária Federal – Ministério da Justiça. Disponível em: <<https://www.prf.gov.br/portal/aceso-a-informacao/institucional/historia>> Acessado em: 28 de mar. 2016.

ELY, F. R. **Polícia, Trabalho e Saúde: algumas reflexões**. Brasília, v. 3, n. 1, p. 51-65, jan/jun 2010. Disponível em: <<http://ojs.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/5780/4882>> Acessado em 27 de mar. 2016.

FERNANDES, C. A.; CORONADO, A. B. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: fator decisivo no desempenho organizacional**. *Administração*, dez. 2008. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/qualidade-de-vida-no-trabalho-fator-decisivo-no-desempenho-organizacional/26723>> Acessado em: 01 de mar. 2016.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho: Como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Levantamento lista 5 melhores empresas para se trabalhar, segundo os próprios funcionários. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/08/levantamento-lista-5-melhores-empresas-para-se-trabalhar-segundo-os-proprios-funcionarios.html>>

Acessado em 22 de mar. 2016.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. Gestão de qualidade de vida no trabalho – GQVT. In Gustavo e Madalena Boog (coord.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências**, v.1.- São Paulo: 5ª ed. Editora Gente, 2002. pg. 403-419.

LIMONGI-FRANÇA, A.C.; ARELLANO, E.B. et al. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: 6ª ed. Editora Gente, 2002. pg. 295-306.

MARTINS G. A, THEOPHILO C. R. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas; 2009.

MONACO, F. F.; GUIMARAES, V. N.; **Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios**. RAC, v. 4, n. 3, Set./Dez. 2000: 67-88. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v4n3/v4n3a05.pdf>> Acessado em: 25 de mar. 2016.

MORIN, E. M. **Psicologia e Gestão**. São Paulo: Atlas, 2009. Tradução: Maria Helena C.V. Trylinski; revisão técnica Anderson de Souza Sant' Anna, Sônia Teresa Diegues Fonseca.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. **Notas Sobre o Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton: Uma Revisão Literária**. Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP, Campinas, p. 29, v. 7, n. 3, set./dez. 2009.

ROMERO, S. M. T.; Selma França da Costa e Silva, Lúcia Maria Kops. – **Gestão de Pessoas: conceitos e estratégias**. Curitiba: InterSaberes, 2013. – (série Gestão em Foco).

TIMOSSI, L.S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A.C.; **Adaptação do Modelo de Walton para a avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Revista Educação Física UEM, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. **As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática**. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, vol.5, n.1, Jan./Apr. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552001000100010&script=sci_arttext&tlng=en#qua01> Acessado em: 02 de mar. 2016.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. C.; **Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil e a Qualidade de Vida no Trabalho: Disjunções entre a Qualidade de Vida no Trabalho**. RAC, v. 5, n. 1, Jan./Abr. 2001: 165-193. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>> Acessado em 25 de mar. 2016.

VASCONCELOS, A. P. **A Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas**. *Caderno de Pesquisas em Administração*, São Paulo, v. 08, n. 1, janeiro/março 2001. Disponível em <http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt_origem.pdf> Acessado em 02 de mar. 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo, SP: Atlas, 2006.

WALGER, Carolina; Larissa Viapiana; Mariana Monfort Barboza. **Motivação e satisfação no trabalho**: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: InterSaberes, 2014.

ANEXO I**PESQUISA SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Esta é uma pesquisa relativa ao Trabalho de Conclusão do Curso de Administração do UniCEUB, desenvolvida pela universitária **Andréia Bastos Cunha**. A sua participação é muito importante e todas as informações são confidenciais. Por isso solicita-se que seja bem sincero (a) em suas respostas.

Desde já agradeço a PARTICIPAÇÃO!

PARTE I: DADOS PESSOAIS:**1. Idade:**

- ☐ 18 a 25;
- ☐ 26 a 35;
- ☐ 36 a 45;
- ☐ 46 a 55;
- ☐ mais de 55.

2. Sexo:

- ☐ Feminino ☐ Masculino

3. Estado Civil:

- ☐ Solteiro (a);
- ☐ União estável;
- ☐ Separado (a);
- ☐ Casado (a);
- ☐ Divorciado (a);
- ☐ Viúvo (a).

4. Nível de Escolaridade

Ensino Fundamental: ☐ incompleto ☐ completo ☐ cursando;

Ensino Médio ☐ incompleto ☐ completo ☐ cursando;

Ensino Superior ☐ incompleto ☐ completo ☐ cursando;

Pós – Graduação ☐ incompleta ☐ completa ☐ cursando.

5. Tempo de serviço na empresa: __anos.**6. Cargo na empresa**

- ☐ Agente
- ☐ Outro cargo. Qual? _____.

PARTE II: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A seguir você encontrará uma série de perguntas que abordam o tema Qualidade de Vida no Trabalho. Solicita-se que você avalie o grau de satisfação da qualidade de vida no seu trabalho, de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito

1 – Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:	
1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	
1.2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	
1.3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	
1.4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista etc.) que a empresa oferece?	
2. Em relação às suas condições de trabalho:	
2.1 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	
2.2 Em relação à sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	
2.3 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	
2.4 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	
2.5 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	
2.6 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	
3. Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:	
3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	
3.2 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	
3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	
3.4 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	
3.5 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	
4. Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:	
4.1 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	
4.2 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	
4.3 Em relação às situações e à frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	
4.4 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	

5. Em relação à integração social no seu trabalho:	
5.1 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.) no seu trabalho, como você se sente?	
5.2 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	
5.3 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	
5.4 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?	
6. Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:	
6.1 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	
6.2 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	
6.3 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	
6.4 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	
7. Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:	
7.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	
7.2 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	
7.3 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	
8. Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:	
8.1 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	
8.2 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	
8.3 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?	
8.4 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?	
8.5 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	

Fonte: Adaptado de Timossi *et al* (2009) apud Pedroso & Pillatti (2009).